



*Effective Tackling of the Economic Crisis and the Role
of workers and social partners in Public
Sector*

PROMOVISANJE ZNANJA I PRUŽANJE PODRŠKE
POSLODAVCIMA I RADNICIMA U VREME EKONOMSKE I
ZDRAVSTVENE KRIZE



SRBIJA - NACIONALNI VODIČ

Potenciranje obuke u cilju unapređenja profesionalnih veština i prekvalifikacije, kao i promovisanje doživotnog učenja usmerenog na zapošljavanje.

a) Pravo na obuku u nacionalnim propisima

Glavni izvor prava zaposlenih u Republici Srbiji je **Zakon o radu** ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje) kao i posebni i kolektivni ugovori kod poslodavca. Sindikat zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Srbije pregovorom sa socijalnim partnerima zaključio je **Poseban kolektivni ugovor za oblast javnog zdravstva (Poseban kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, Autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave** ("sl. glasnik rs", br. 96/2019 i 58/2020 - aneks I-PKU) i za **oblast socijalne zaštite** ("sl. glasnik rs", br. 29/2019 i 60/2020, koji je produžen za još godinu dana u martu 2022.) koji za ove dve

grane daju značajno veća prava zaposlenima od važećeg zakona o radu.

a) Pravo na obuku u Zakonu o radu

U skladu sa Zakonom o radu poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada. Takođe je imperativna obaveza zaposlenog da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad.

Zakonodavac predviđa da ***troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom i opštim aktom.*** U slučaju da zaposleni prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, dužan je da poslodavcu naknadi troškove, osim ako je to učinio iz opravdanih razloga. (Član 49).

Pravo na obrazovanje tokom rada značajno proširenije predviđaju posebni kolektivni ugovori za oblast zdravstva i socijalne zaštite kao i za druge javne službe.

b) Veza između stručnog usavršavanja i zapošljavanja

U skladu sa **Posebnim kolektivnim ugovorom** za zdravstvo poslodavac je u obavezi da za svakog zaposlenog predvidi **Opštu orijentaciju i obuku pod nadzorom.**

Član 17

Za zaposlenog koji prvi put zasniva radni odnos kod poslodavca organizuje se opšta orijentacija i obuka pod nadzorom (u daljem tekstu: obuka) u radnoj jedinici u kojoj treba da obavlja poslove.

Tokom obuke zaposleni se upoznaje sa rukovodiocima, drugim zaposlenima u radnoj jedinici, organizacijom rada kod poslodavca i procesom rada na poslovima koje obavlja, kao i merama bezbednosti i zdravlja na radu.

Član 18

Za zaposlenog koji prvi put zasniva radni odnos kod poslodavca ili se premešta na druge poslove, poslodavac je dužan da organizuje obuku pod nadzorom zaposlenog sa iskustvom - mentorom.

Opštim aktom bliže se uređuje način organizovanja obuke.

Član 19

Obuka traje najmanje dve nedelje, osim ako mentor pismeno ne potvrdi da je zaposlenom bilo dovoljno i kraće vreme za obuku.

Tokom perioda obuke zaposleni može obavljati poslove samo pod nadzorom mentora.

Zaposleni i neposredni rukovodilac mogu tražiti dodatnu obuku ako smatraju da je to neophodno za bezbedno obavljanje poslova.

Član 20

U personalnom dosijeu zaposlenog čuva se evidencija o toku, trajanju i završetku obuke.

Izmena ugovorenih uslova rada

Član 21

Zbog potreba procesa i organizacije rada, poslodavac može zaposlenom ponuditi aneks ugovora o radu i premeštaj na drugi odgovarajući posao koji odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca se utvrđuju slučajevi kada će se smatrati da postoji potreba procesa i organizacije rada.

Član 22

USLOVI RADA

Zaposleni može privremeno ili trajno da bude raspoređen na rad iz jednog mesta u drugo uz njegov pristanak.

Zaposleni može da se rasporedi na rad kod istog poslodavca iz jednog u drugo mesto rada bez njegovog pristanka, osim zaposlenih koji su u timu izabranog lekara:

1) ako je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestima van sedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca;

2) ako je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se raspoređuje na rad do 50 km u jednom pravcu ili su mesto rada i mesto u koje se zaposleni raspoređuje na teritoriji iste opštine, odnosno grada a organizovan je redovan prevoz koji

omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena naknada prevoza u visini cene prevoza u javnom saobraćaju.

Zaposlena za vreme trudnoće, majka sa detetom predškolskog uzrasta i majka deteta sa smetnjama u razvoju ili sa teškim urođenim ili stečenim oboljenjima i stanjima, zaposleni kod koga je utvrđena invalidnost II kategorije i invalidi sa preostalom odnosno smanjenom radnom sposobnošću ne mogu da budu raspoređeni u smislu stava 2. ovog člana.

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada i u drugim slučajevima u skladu sa zakonom.

c) Profesionalna prekvalifikacija kao instrument za preorijentaciju profesionalne karijere

Za ovu oblast Poseban kolektivni ugovor za zdravstvo predviđa:

Član 23

Poslodavac može, u skladu sa pravilnikom i kadrovskim planom zdravstvene ustanove, uputiti zaposlenog na dodatno obrazovanje, i to:

- 1) ako se ukaže potreba za dodatnim obrazovanjem zaposlenog;
- 2) ako premeštaj zaposlenog na drugi odgovarajući posao, zbog potrebe procesa i organizacije rada, zahteva dodatna znanja i veštine za obavljanje ovih poslova.

Član 24

Zaposleni koga je poslodavac uputio na dodatno obrazovanje ima pravo na plaćeno odsustvo za pripremu i polaganje ispita, i to:

- 1) tri radna dana za svaki ispit;
- 2) 15 radnih dana za diplomski ispit;
- 3) 30 radnih dana za master akademske studije (magistarski ispit) i doktorske akademske studije (odbrana doktorata).

2. Stručno usavršavanje

Član 25

Poslodavac je dužan da zdravstvenom radniku i zdravstvenom saradniku obezbedi stručno usavršavanje koje podrazumeva sticanje znanja i veština, a koje obuhvata:

- 1) specijalizacije i uže specijalizacije, kontinuiranu edukaciju i druge oblike stručnog usavršavanja zdravstvenih radnika;
- 2) specijalizacije zdravstvenih saradnika.

Troškove specijalizacije i uže specijalizacije zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika snosi poslodavac.

Član 26

Kontinuirana edukacija podrazumeva:

- 1) učešće na stručnim i naučnim skupovima;
- 2) učešće na seminarima, kursevima i drugim programima kontinuirane edukacije.

Član 27

Poslodavac upućuje zaposlenog na stručno usavršavanje u skladu sa delatnošću zdravstvene ustanove, prema Planu stručnog usavršavanja (u daljem tekstu: Plan) zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika, koji donosi zdravstvena ustanova, a na osnovu predloga stručnog saveta zdravstvene ustanove.

Zdravstvena ustanova u obavezi je da raspiše interni konkurs za odobravanje specijalizacija i užih specijalizacija, kao i kriterijume na osnovu kojih će kandidati biti vrednovani u situaciji kada se više kandidata prijavi na interni konkurs za odobravanje određene specijalizacije, odnosno uže specijalizacije.

Tretiranje vremena i besplatni kursevi obuke za radnike

Član 28

Zaposleni koga je poslodavac uputio na specijalizaciju i užu specijalizaciju ima pravo na plaćeno odsustvo za pripremu i polaganje ispita i to 30 radnih dana za specijalistički i uže specijalistički ispit.

Član 29

Poslodavac upućuje zaposlenog na pohađanje programa kontinuirane edukacije, koji je akreditovan od strane Zdravstvenog saveta Srbije, radi obnavljanja dozvole za samostalni rad (licence).

Član 30

Poslodavac je dužan da zaposlenima omogući pohađanje programa kontinuirane edukacije, vodeći računa o nesmetanom funkcionisanju zdravstvene ustanove, odnosno kontinuiranom pružanju zdravstvene zaštite.

Član 31

Zaposleni koga je poslodavac uputio na pohađanje programa kontinuirane edukacije ima pravo na plaćeno odsustvo za sve vreme trajanja programa, kao i za vreme neophodno za dolazak u mesto u kome se sprovodi program kontinuirane edukacije i povratak u mesto rada.

3. Edukacija koja nije o trošku poslodavca

Član 32

Osim kontinuirane edukacije koja je određena planom stručnog usavršavanja, poslodavac može odobriti i druge oblike edukacije zaposlenom.

Zaposleni koji ima najmanje šest meseci neprekidnog radnog odnosa u ustanovi, ima pravo na edukaciju iz stava 1. ovog člana.

Član 33

U slučaju kada zaposleni na lični zahtev prisustvuje sastancima i drugim programima iz člana 32. ovog ugovora, poslodavac nema obavezu plaćanja troškova edukacije, osim ako proceni da bi tako stečena znanja bila korisna za poslodavca.

a) Opšte politike obuke za poslodavce

U cilju povećanja zaposlenosti, fleksibilizaciji rada i omogućavanju poslodavcima da zaposle kompetenu radnu snagu Vlada Srbije je donela **Pravilnik o bližim kriterijumima i uslovima za uključivanje zaposlenog u obuke za potrebe poslodavca radi sticanja dodatnih znanja i veština (Sl.glasnik RS, br. 13/2018 i 57/2018)** predviđa obuku za potrebe poslodavca za zaposlenog radi sticanja dodatnih znanja i veština (u daljem tekstu: obuka)

Obuka iz stava 1. ovog člana namenjena je zaposlenom radi sticanja dodatnih znanja i veština u cilju unapređenja kompetencija, sticanja nedostajućih znanja, sposobnosti i veština koje nisu prenosive, ograničeno ili većinom su prenosive na druge privredne subjekte ili delatnosti.

Član 3

Obuka se realizuje radi posebnog usavršavanja zaposlenog ili opšteg usavršavanja zaposlenog.

Pod posebnim usavršavanjem zaposlenog smatra se sticanje dodatnih znanja i veština namenjenih zaposlenom licu, koji kroz obuku obezbeđuje kompetencije, odnosno stiče nedostajuća znanja, sposobnosti i veštine koje nisu prenosive, ili su ograničeno prenosive na druge privredne subjekte ili delatnosti.

Pod opštim usavršavanjem zaposlenog smatra se sticanje dodatnih znanja i veština namenjenih zaposlenom licu, koji kroz obuku obezbeđuje kompetencije, odnosno stiče nedostajuća znanja, sposobnosti i veštine koje su većinom prenosive na druge privredne subjekte ili delatnosti.

Usavršavanje će se smatrati opštim ukoliko ga zajednički organizuju različiti nezavisni privredni subjekti ili ukoliko ga mogu pohađati zaposleni iz različitih privrednih subjekata, ili ukoliko je priznato, overeno ili vrednovano od strane nadležnih državnih organa ili drugih institucija na koje je Republika Srbija prenela odgovarajuća ovlašćenja.

b) Učenje na daljinu, kao novi sistem nastave, koji je izazvan pandemijom virusa Kovid-19

Učenje na daljinu nije novina u javnom sektor mada je u vreme Kovida-19 došlo do ekspanzije ovog vida učenja koji će se u viskom procentu zadržati i nakon pandemije. Epidemija je pokazala da je učenje na daljinu moguće čak i za sticanje veština a ne samo znanja zahvaljujuću tehnološkim prednostima virtuelnog sveta. Mnogim zaposlenima ovaj način učenja je bio od koristi jer su mogli da se uključe u programe kada im je to vreme dozvoljavalo i da biraju veliki broj kurseva koji su često na zahtev mogli da se organizuju za ciljne grupe i odabrane teme. U oblasti zdravstva telemedicina je bila razvijena u prošloj dekadi ali je u epidemiji došla do punog izražaja.

Svakako učenje na daljinu ne sme da postane preovladavajući model posle epidemije.

Unapređenje digitalnih veština radnika za pristup i opstanak na tržištu rada i za profesionalno napredovanje.-

Republika Srbija je 1.3.2020.usvojila **Strategiju razvoja digitalnih veština u Republici Srbiji za period od 2020. do 2024. godine**

Strategija razvoja digitalnih veština u Republici Srbiji za period od 2020. do 2024. godine (u daljem tekstu: Strategija) je nacionalni strateški program Vlade kojim se na celovit način uređuje razvoj digitalnih veština stanovništva sa ciljem korišćenja potencijala savremenih informaciono-komunikacionih tehnologija-IKT u pravcu podizanja kvaliteta života svih građana, veće zaposlenosti, efikasnosti rada i ekonomskog rasta društva. Pod digitalnim veštinama se podrazumeva posedovanje odgovarajućih znanja, veština i ponašanja u skladu sa potrebama pojedinca i društva u uslovima savremenog brzog razvoja IKT u 21. Veku.

Među 17 ciljeva održivog razvoja Agende 2030 Ujedinjenih nacija nalaze se i ciljevi koji se posredno ili neposredno odnose na razloge za donošenje ove strategije, a koji su vezani za smanjenje siromaštva, inkluzivno i kvalitetno obrazovanje i promovisanje mogućnosti celoživotnog učenja, postizanje rodne ravnopravnosti, promovisanje jakog inkluzivnog i održivog ekonomskog rasta i dostojanstvenog zaposlenja za sve, unapređenje održive industrijalizacije, smanjenje nejednakosti u okviru i između zemalja i unapređenje i korišćenje inovativnih tehnologija i IKT. Posebno se izdvaja cilj 17 - Partnerstvom do ciljeva, imajući u vidu da su sredstva od presudne važnosti za implementaciju Agende 2030.

Aktuelna pandemija potvrdila je opravdanost novog pristupa u pogledu međusobne povezanosti sedamnaest ciljeva održivog razvoja (COR), kao što su: dobro zdravlje, ekonomski rast, kvalitetno obrazovanje i dr. U narednom periodu može se očekivati da će ciljevi kod kojih je usled pandemije izostao napredak ili je čak došlo do nazadovanja, poput obezbeđivanja pune i produktivne zaposlenosti, rodne ravnopravnosti, smanjenja nejednakosti itd., i sami početi da deluju kao ograničavajući faktori na ostale ciljeve.

Preduslov za prevazilaženje izazova u pogledu razvoja Srbije u predstojećem periodu jeste razumevanje COR i efikasnih načina za njihovo ostvarivanje.

Potrebe savremenog tržišta rada zahtevaju da zaposleni imaju određena specifična znanja i veštine, kako bi efikasno mogli da izvršavaju radne zadatke, dok sa druge strane poslodavci jedino sa obučenom radnom snagom mogu da budu konkurentni. Ovakvo stanje na tržištu rada uzrokuje potrebu konstantnog obučavanja kako zaposlenih, čije znanje treba da prati tehnološki i tehnički razvoj, tako i nezaposlenih lica, koji treba da nađu svoje mesto na tržištu rada.

Ciljana vrednost u 2024. godini: 46,2% kompjuterski pismenih lica, 26,8% kompjuterski delimično pismenih lica.

Digitalizacija je našla svoju primenu u javnom sektoru na svim poljima. U zdravstvu je obezbedila pouzdanost čuvanja i generisanja podataka, sigurnost pacijenata, bolju prohodnost kroz zdravstveni sistem i u izvesnoj meri rasteretila zaposlene.

- **Unapređivanje digitalnih kompetencija u obrazovnom sistemu** - Poznavanje osnovnih digitalnih kompetencija, programiranje i računarski način rešavanja problema postali su sastavni deo nastavnog plana u školama na svim nivoima obrazovanja i neophodno je da se kontinuirano unapređuju

- **Unapređenje osnovnih i naprednih digitalnih veština za sve građane** - Poznavanjem osnovnih digitalnih veština bi trebalo da kroz različite obuke bude obuhvaćeno što više građana i građanki, uz širenje kruga zainteresovanih naročito među starijim licima, kao i na područjima gde je uočeno postojanje manjeg broja korisnika informaciono komunikacionih tehnologija, poput ruralnih područja i manjih urbanih sredina, omogućavajući polaznicima da usvoje digitalne veštine kako bi išli u korak sa tehnološkim napretkom

- **Razvoj digitalnih veština u odnosu na potrebe tržište rada** - Ovaj cilj podrazumeva programe obuka za poslove na radnom mestu i obuke za nezaposlene u okviru realizacije mera aktivne politike zapošljavanja, vodeći računa o broju uključenih žena i efektima preduzetih mera. Posedovanje digitalnih veština povezanih sa delotvornom upotrebom tehnologije uz preduzetničke/poslovne veštine može da predstavlja osnove za započinjanje novog biznisa i uspeh u digitalnoj ekonomiji, što može biti skupa

sprovedeno posebno prema mladima

- **Celoživotno učenje IKT stručnjaka** - Ovaj cilj podrazumeva programe za praćenje razvoja i napretka u oblasti za IKT stručnjake u visokoškolskim ustanovama, razmenu znanja i iskustava u okviru preduzeća i udruženja stručnjaka i dr. Na ovaj način bi IKT stručnjaci bili spremni da svojim veštinama prate brz tehnološki napredak, a istovremeno bi se omogućio dalji razvoj informacionih tehnologija.

- **Obezbeđivanje uslova za razvoj različitih nivoa digitalnih veština za građane;**

Podizanje svesti građana o potrebi usvajanja digitalnih veština;

Unapređenje digitalnih veština za građane na nivou lokalne samouprave. Realizaciju Strategije prati ministarstvo za poslove trgovine, turizma i telekomunikacija koje vodi i koordinira proces implementacije Strategije na nacionalnom nivou.

Civilno društvo: Od iste je važnosti i angažovanje civilnog društva. Organizacije civilnog društva koje zastupaju interese etničkih manjina, osoba sa invaliditetom, **mladih, žena i drugih ciljnih ili marginalizovanih grupa mogu da osiguraju da planiranje digitalnih veština zadovoljava potrebe tih populacija.**

Usvojena su i dva važna zakona

- **Zakon o elektronskom dokumentu, elektronskoj identifikaciji i uslugama od poverenja u elektronskom poslovanju i**

-Zakon o elektronskoj upravi

kojima je uređeno obavljanje poslova uprave državnih organa i organizacija, organa i organizacija pokrajinske autonomije i jedinica lokalne samouprave, ustanova, javnih preduzeća i drugih pravnih i fizičkih lica kojima su poverena javna ovlašćenja korišćenjem informaciono-komunikacionih tehnologija, odnosno uslovi za uspostavljanje, održavanje i korišćenje interoperabilnih informaciono-komunikacionih tehnologija organa.

Izrada Strateškog okvira za bezbednost i zdravlje na radu 2021-2027, i njegovi različiti strateški pravci

U skladu sa PKU za zdravstvo

Poslodavac organizuje i obezbeđuje iz svojih sredstava zdravstvenu zaštitu zaposlenih, radi stvaranja uslova za zdravstveno odgovorno ponašanje i zaštitu zdravlja na radnom mestu zaposlenog, koja obuhvata najmanje:

- 1) lekarske preglede radi utvrđivanja sposobnosti za rad, po nalogu poslodavca;
- 2) sprovođenje mera za sprečavanje i rano otkrivanje profesionalnih bolesti, bolesti u vezi sa radom i sprečavanje povreda na radu;
- 3) preventivne preglede zaposlenog (prethodne, periodične, kontrolne i ciljane preglede) u zavisnosti od pola, uzrasta i uslova rada, kao i pojave profesionalnih bolesti, povreda na radu i hroničnih bolesti, u skladu sa zakonom;
- 4) preglede zaposlenog koji se obavezno sprovode radi zaštite životne i radne sredine, radi zaštite zaposlenog od zaraznih bolesti u skladu sa propisima kojima se uređuje zaštita stanovništva od zaraznih bolesti, radi zaštite potrošača, odnosno korisnika i druge obavezne zdravstvene preglede, u skladu sa zakonom;
- 5) upoznavanje zaposlenih sa merama zaštite zdravlja na radu i njihovo obrazovanje u vezi sa specifičnim uslovima, kao i sa korišćenjem sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu i kolektivnim merama bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa propisima kojima se uređuje bezbednost i zdravlje na radu;
- 6) obezbeđivanje sanitarno-tehničkih i higijenskih uslova (sanitarnih uslova) u objektima pod sanitarnim nadzorom i drugim objektima u kojima se obavlja delatnost od javnog interesa, u skladu sa zakonom kojim se uređuje sanitarni nadzor, kao i obezbeđivanje i sprovođenje opštih mera za zaštitu stanovništva od zaraznih bolesti, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita stanovništva od zaraznih bolesti;
- 7) druge preventivne mere (preporučenu imunizaciju, neobavezne sistematske preglede), u skladu sa opštim aktom poslodavca;
- 8) praćenje uslova rada i bezbednosti na radu, kao i procenu rizika na radnom mestu, u cilju unapređivanja uslova rada i ergonomskih mera, prilagođavanjem rada psihofiziološkim sposobnostima zaposlenog;
- 9) praćenje obolevanja, povređivanja, odsutnosti sa posla i smrtnosti, posebno od profesionalnih bolesti, bolesti u vezi sa radom, povreda na radu i drugih oštećenja zdravlja koja utiču na privremenu ili trajnu izmenu radne sposobnosti, u skladu sa zakonom;

- 10) učešće u organizaciji režima rada i odmora zaposlenog, kao i u proceni nove opreme i novih tehnologija, sa zdravstvenog i ergonomskog stanovišta;
- 11) sprovođenje mera za unapređivanje zdravlja zaposlenog koji je izložen zdravstvenom riziku u toku procesa rada, uključujući i ocenjivanje i upućivanje zaposlenog na posebno teškim i rizičnim poslovima na zdravstveno-preventivne aktivnosti i odmor;
- 12) ukazivanje prve pomoći u slučaju povrede na radu i obezbeđivanje uslova za pružanje **hitne medicinske pomoći, u skladu sa zakonom.**

Društvena briga za zdravlje na nivou poslodavca obuhvata i prethodne i periodične preglede zaposlenog koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom, na način i po postupku utvrđenom propisima kojima se uređuje bezbednost i zdravlje na radu.

U obezbeđivanju društvene brige za zdravlje na nivou poslodavca, poslodavac je dužan da zaposlenima obezbedi i druge mere bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa propisima kojima se uređuje bezbednost i zdravlje na radu.

Vrsta i obim podataka, svrha obrade podataka, sadržaj podataka o zdravstvenom stanju, dostupnost podataka, mere njihove zaštite i druga pitanja od značaja za zaštitu podataka o ličnosti, uređuju se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zdravstvena dokumentacija i evidencije u oblasti zdravstva i zakonom kojim se uređuju prava pacijenata.

Cilj **Strategije bezbednosti i zdravlja na radu** za period od 2018. do 2022. godine sa Akcionim planom jeste **smanjenje povreda na radu za pet odsto, posebno onih sa smrtnim ishodom, poboljšanje uslova radakak bi se sprečile povrede na radu i profesionalne bolesti i očuvalo zdravlje radno aktivnog stanovništva.**

Strategija za bezbednost i zdravlje na radu prepoznaje sledeće izazove:

- 1) unapređivanje sprovođenja propisa, posebno poboljšavajući kapacitet mikro i malih preduzeća da postave efikasne i efektivne mere za sprečavanje rizika;
- 2) unapređenje prevencije profesionalnih bolesti i prevazilaženje postojećih, novih i rizika u nastajanju;

3) prevazilaženje demografskih promena.

4.2 Posebni ciljevi

Posebni ciljevi u sprovođenju Strategije jesu:

- 1) unapređenje bezbednosti i zdravlja na radu;
- 2) prevencija povreda na radu i profesionalnih bolesti;
- 3) unapređenje evidencije o povredama na radu.

Ključni pokazatelji učinaka opšteg i posebnih ciljeva prikazani su u Akcionom planu za sprovođenje Strategije bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2018. do 2022. godine (u daljem tekstu: Akcioni plan).

Poseban cilj 1. Unapređenje bezbednosti i zdravlja na radu:

1.1. Socijalni dijalog

Socijalni partneri (reprezentativne organizacije zaposlenih i poslodavaca) imaju značajnu ulogu u kreiranju, uvođenju i sprovođenju politika bezbednosti i zdravlja na radu, kao i u promovisanju bezbednih i zdravih uslova na radu.

Potrebno je nastaviti podršku rada socijalnih partnera i isticati važnost zaključivanja kolektivnih ugovora kako bi se zauzeli stavovi koji zadovoljavaju interese zaposlenih i poslodavaca. Imajući u vidu značaj socijalnog dijaloga, utvrđena je potreba osnivanja Stručne komisije za bezbednost i zdravlje na radu na tripartitnom nivou koja ima savetodavnu ulogu i daje inicijative za unapređenje ove oblasti Upravi za bezbednost i zdravlje na radu kroz analizu aktuelnog sistema bezbednosti i zdravlja na radu. Stručna komisija za bezbednost i zdravlje na radu broji sedam članova (dva člana iz Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, dva člana iz reprezentativnih sindikata, dva člana iz reprezentativnog udruženja poslodavaca i jednog člana stručnjaka za određenu oblast).

Ciljevi i zadaci Stručne komisije za bezbednost i zdravlje na radu jesu:

- 1) rad na "Prevenciji iznad svega" u oblasti bezbednosti i zdravlju na radu;
- 2) analiza zakona i podzakonskih propisa;
- 3) analiza stanja makro sistema, loših pojava, kao i davanje predloga za prevazilaženje istih;
- 4) identifikovanje primera dobre prakse i njihovo promovisanje na nivou Republike Srbije;
- 5) učešće u izradi vodiča i brošura;
- 6) podrška obrazovanju iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u okviru formalnog i neformalnog obrazovanja;
- 7) učešće u organizovanju i obeležavanju 28. aprila - Dana bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji i dodeli nacionalnih priznanja iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
- 8) učešće u organizovanju i obeležavanju Evropske nedelje bezbednosti i zdravlja na radu;
- 9) učešće u radu informativne mreže bezbednosti i zdravlja na radu;
- 10) učešće u medijskim kampanjama.

Stručnu komisiju za bezbednost i zdravlje na radu obrazuje ministar nadležan za rad na predlog Uprave za bezbednost i zdravlje na radu.

1.2. Uvođenje E-alata

Mikro i mala preduzeća i dalje pokazuju niži nivo uspostavljanja sistema bezbednosti i zdravlja na radu i primenjuju manje mera u poređenju sa velikim privrednim subjektima. Radi unapređenja bezbednosti i zdravlja na radu potrebno je uvesti E-alate kako bi se uspostavio efikasniji sistem bezbednosti i zdravlja na radu.

1.3. Promocija zdravlja na radu

Prevencija rizika i promovisanje bezbednijih i zdravijih uslova na radnom mestu su važni, ne samo za poboljšanje kvaliteta posla i uslova za rad, već i za sprečavanje oboljevanja zaposlenih od profesionalnih bolesti, kao i sprečavanje povreda na radu i promovisanje zdravlja, od prvih radnih dana na dalje, je ključ održivog radnog veka.

Profesionalne bolesti, uključujući bolesti u vezi sa radom, predstavljaju veliko opterećenje za zaposlene, privredne subjekte i sisteme socijalnog osiguranja. Iako su mnoge nove tehnologije i inovacije u organizaciji rada značajno unapredile blagostanje na radu, kao i uslove za rad, efikasna prevencija profesionalnih bolesti zahteva predviđanje potencijalnih negativnih uticaja novih tehnologija na bezbednost i zdravlje na radu.

Zbog tehnoloških i ekonomskih razloga najčešće nije moguće ukloniti sve zdravstvene rizike sa radnog mesta. Iz ovih razloga, praćenje zdravstvenog stanja zaposlenih ima veliki značaj i obuhvata medicinske procene efekata na zdravlje koji se razvijaju kao rezultat izlaganja zaposlenih rizicima na radnom mestu. Glavna svrha praćenja zdravstvenog stanja je očuvanje zdravlja i procena radne sposobnosti za obavljanje određenih poslova, kako bi se procenilo bilo koje zdravstveno oštećenje koje može biti povezano sa izlaganjem rizicima koji su karakteristični za određen proces rada i prepoznale profesionalne bolesti u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom.

Efikasan sistem bezbednosti i zdravlja na radu je neophodan, **na prvom mestu zbog održivog radnog veka i aktivnog i zdravog starenja, što zahteva stvaranje zdravog okruženja.** Kako bi se to dostiglo, neophodno je uspostaviti i unaprediti kulturu prevencije.

Uspešnost održivog radnog veka u mnogome zavisi od pravilnog prilagođavanja radnih mesta i organizacije rada, uključujući i radno vreme, pristupačnost radnom mestu i ostalim aktivnostima namenjenim starijim zaposlenima.

Mere rehabilitacije koje omogućavaju rano vraćanje na posao nakon povrede na radu ili profesionalne bolesti su neophodne kako bi se izbeglo trajno isključivanje zaposlenih sa tržišta rada.

1.4. Obrazovanje i obuka

Uključivanje bezbednosti i zdravlja na radu u obrazovanje je važno za unapređenje kulture prevencije. Pored drugih mera, kroz obrazovanje i obuke

moгуće je podići svest i izgraditi dugoročno znanje o bezbednosti i zdravlju na radu. Osnovno znanje o bezbednosti i zdravlju na radu potrebno je integrisati u školski program na odgovarajući način kako bi budući zaposleni bili svesni svoje bezbednosti i zdravlja. Program bezbednosti i zdravlja na radu obuhvata zajedničke aktivnosti škole, roditelja i lokalne samouprave.

Mladima često nedostaju znanje i iskustvo o rizicima povezanim sa njihovim radnim zadacima. Kao rezultat integracije bezbednosti i zdravlja na radu u obrazovanje Republika Srbija je kroz model dualnog obrazovanja počela da uključuje obrazovanje o prevenciji rizika u programe srednjih stručnih škola.

Opšti princip obrazovanja i vaspitanja za bezbednost i zdravlje na radu je celoživotno učenje koje uključuje sve oblike učenja i podrazumeva učestvovanje u različitim oblicima obrazovnih aktivnosti tokom života, koji doprinosi prevenciji povreda na radu i profesionalnih bolesti.

1.5. Podizanje svesti o važnosti bezbednosti i zdravlja na radu

Jedan od prioritetnih ciljeva je podizanje svesti o važnosti bezbednosti i zdravlja na radu kod svih zainteresovanih strana, kao i unapređenje nacionalne kulture prevencije u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije u saradnji sa socijalnim partnerima organizuje različite manifestacije za podizanje svesti o važnosti bezbednosti i zdravlja na radu prateći koncept i teme kampanja koje sprovodi Evropska agencija za bezbednost i zdravlje na radu.

Dan bezbednosti i zdravlja na radu - 28. april ima za cilj promociju prevencije radi sprečavanja povreda na radu i profesionalnih bolesti na nivou Republike Srbije. Obeležavanje 28. aprila je kampanja za podizanje svesti koja fokusira pažnju javnosti na probleme u ovoj oblasti i promociju bezbednosti i zdravlja na radu. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja u saradnji sa socijalnim partnerima organizuje takmičenje za dodelu nacionalnih priznanja iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Rizici koji pogađaju određene starosne grupe, zaposlene sa invaliditetom i žene zahtevaju posebnu pažnju i aktivnosti usmerene isključivo ka ovim grupama. Potrebno

je nastaviti rad na unapređenju zaštite posebno osetljivih grupa zaposlenih (trudnice, mladi, stariji zaposleni, osobe sa invaliditetom i dr.).

Važan instrument za bolju primenu propisa iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu su inspeksijski nadzori. **Tek nakon sprovedenog inspeksijskog nadzora mnogi poslodavci i zaposleni postanu svesni svojih obaveza iz ove oblasti.** Inspektori rada imaju ključnu ulogu u borbi protiv faktičkog rada i primeni mera bezbednosti i zdravlja na radu. Efektivnost Inspektorata za rad u mnogome zavisi od stručnosti inspektora rada. **Zbog toga je potrebno obezbediti posebne obuke za inspektore rada da prepoznaju postojeće, nove i rizike u nastajanju, kao i obuke u vezi novih tehnologija.**

-Izazovi tržišta rada zbog uvođenja novih oblika zapošljavanja.-

Imajući u vidu da je broj zaposlenih u javnom sektoru u Srbiji manji od potrebnog ne posotji opasnost od gubitka posla usled uvođenja digitalizacije, drugačijih oblika rada, koji su retki u javnom sektoru ili zbog epidemije Kovid -19. Upravo je epidemija pokazala d aje nedovoljno radnika u ovim sektorima pa je došlo do prijema značajnog broja novih radnika.

Problem sa kojim se Srbija suočava naročito u sektoru nege je nedovoljan broj zainteresovanih za ovaj posao i odlazak velikog broja građana na rad u zemlje EU.

Uloga socijalnih partnera u zaštiti prava radnika i uslova njihovog zapošljavanja u kriznim vremenima

a) Upotreba altaki za učešće radnika (informisanje i konsultovanje) u upravljanju zdravstvenom pandemijom i ekonomskom krizom

Konkretni elementi koji sadrže mehanizmi informisanja i konsultovanja u javnom sektoru nalaze se u ***Zakonu o radu gde su kao predstavnici zaposlenih definisani sindikati kao organizacija zaposlenih u preduzeću preko kojih zaposleni ostvaruju svoja prava na informisanje i konsultovanje pri procesu odlučivanja.***

Svima je zajedničko to da se socijalni dijalog odvija na svim nivoima, ali je sadržina vrlo različita: najčešće zajedničke tačke pregovaranja su pitanja plaćanja rada, radnog vremena i uslova rada.

U većini grana javnog sektora pravo na informisanje i konsultovanje radnika je regulisano kolektivnim ugovorom koji po pravilu daje značajno širi okvir u odnosu na Zakon o radu. Član 122., 126.,130 . PKU za zdravstvo definišu informisanje predstavnika radnika od strane poslodavca u javnom sektoru i ovaj instrument komunikacije je i u aktivnoj upotrebi. U skladu sa tim poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu kod poslodavca dostavi sva akta koja se odnose na rad i organizaciju rada u ustanovi i na položaj zaposlenih (statut ustanove, Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova, akt ustanove kojim je utvrđena poslovna tajna u skladu sa zakonom, akt o rešavanju stambenih potreba, akt u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu, akt o normativima i standardima za utvrđivanje rezultata rada zaposlenih, ugovor zaključen sa Republičkim fondom za zdravstveno osiguranje i dr.). ***Poslodavac je dužan da obaveštava reprezentativni sindikat o svim pitanjima koja su od značaja za socijalno-ekonomski položaj i prava i obaveze zaposlenih, a naročito o razvojnim ciljevima ustanove, promeni delatnosti ustanove, organizacionim promenama, godišnjem obračunu (završnom računu), godišnjim programima rada i poslovanja, godišnjim programima stručnog usavršavanja.***

Poslodavac je dužan da blagovremeno, potpuno i istinito obaveštava reprezentativni sindikat o svim aktivnostima, odlukama i merama koje preduzima Ministarstvo zdravlja, a koje su od značaja za socijalno-ekonomski položaj i radno-pravni status zaposlenih.

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno i određeno vreme.

Zaposleni koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, ima ista prava kao i zaposleni koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme.

Pravilnik donosi direktor zdravstvene ustanove uz prethodno pribavljenu saglasnost organa upravljanja i **nakon zatraženog mišljenja reprezentativnog sindikata kod poslodavca.**

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu kod poslodavca dostavi i akt o raspoređivanju zaposlenog koji je donet u skladu sa pravilnikom.

Reprezentativni sindikat dužan je da u roku od sedam dana od dana dostavljanja dostavi mišljenje na Predlog pravilnika.

-Raspored rada

Nedeljni raspored rada, početak i završetak radnog vremena u zdravstvenoj ustanovi utvrđuje osnivač.

Poslodavac utvrđuje raspored radnog vremena zaposlenog za period od četiri nedelje (mesec dana).

Raspored radnog vremena zaposlenog objavljuje se najmanje deset dana pre primene.

izuzetno raspored radnog vremena zaposlenog može biti promenjen u slučajevima koji se ne mogu unapred predvideti.

Neposredni rukovodilac dužan je da zaposlenog obavesti o promeni njegovog rasporeda radnog vremena, u roku ne kraćem od 48 časova unapred.

Rasporedom radnog vremena ili uvođenjem prekovremenog rada ne može se zaposlenom uskratiti dnevni odmor od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa niti nedeljni odmor od najmanje 24 časa neprekidno.

Zaposlenima koji rade na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme lične zaštite, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog (u daljem tekstu: radna mesta sa povećanim rizikom) skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Radno vreme zaposlenog, u skladu sa zakonom, skraćuje se srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, u skladu sa izvršenom procenom rizika i stručnom analizom službe medicine rada.

Poslodavac aktom o proceni rizika utvrđuje radna mesta sa povećanim rizikom.

a)Tretman socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja u javnom sektoru partnera učesnika na projektu: poteškoće, izazovi i predlozi za poboljšanje.

U pogledu sistema učešća radnika u javnom sektoru kao sagovornike (učesnike u dijalogu) zaposlene predstavljaju sindikati čiji se predstavnici biraju uglavnom tajnim glasanjem na neposrednim izborima. **Socijalni dijalog na nivou Republike Srbije predstavlja tripartitni proces između predstavnika reprezentativnih sindikata i udruženja poslodavaca, sa jedne strane i Vlade, autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave sa druge strane, a njegovi najvažniji oblici su kolektivno pregovaranje i socijalno-ekonomski saveti.** Kada je reč o kolektivnom pregovaranju može se oceniti da je isti sistem u značajnoj meri razvijen u oblastima javnih službi, državnih organa i javnih preduzeća. Pored uspostavljenih zakonskih procedura, potrebno je inicirati i druge aktivnosti koje će doprineti unapređenju socijalnog dijaloga u Republici Srbiji.

Postoji socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Srbiji i to je najširi vid angažovanja zaposlenih. **U svakoj zdravstvenoj ustanovi zaposleni pregovaraju za zaključivanje kolektivnih ugovora, daju mišljenje na akt o sistematizaciji radnih mesta i rasporedu izvršilaca i uključeni su paritetno u razne komisije na nivou ustanove. Kolektivno pregovaranje je strukturirano tako da je prisutno na svim nivoima: u ustanovi, na lokalnom nivou i na nacionalnom nivou.** Pregovarima i kolektivnim ugovorima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i po osnovu rada, stručno usavršavanje i edukacija, oblast bezbednosti izdravlja na radu, solidarne pomoći kao i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora, postupak izmena i dopuna i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca. Pregovori se odvijaju između sindikata, predstavnika radnika, poslodavaca i na nacionalnom i lokalnom nivou predstavnika vlasti.

U Srbiji u javnim ustanovama se zaključuju kolektivni ugovori sa poslodavcem.

Kolektivni ugovor kod poslodavca, odnosno pravilnik o radu i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se utvrđuju manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenog od prava i uslova utvrđenih zakonom i Posebnim kolektivnim ugovorom koji se zaključuje na nacionalnom nivou za određenu javnu delatnost, obrazovanje, kultura, zdravstvo, socijalnu zaštitu...

O zakonima i ceni rada se pregovara na nacionalnom nivou kroz Socijalno ekonomski savet koji postoji na nacionalnom i lokalnom nivou i koga čine predstavnici zaposlenih koje predstavljaju reprezentativni sindikati i predstavnici vlade i lokalne samouprave.

U javnim ustanovama kao elementi učešća zaposlenih u javnom sektoru mogu se

smatrati redovno sastanci između rukovodioca i sindikata na kojima se razmatraju razna aktuelna pitanja i daju na osnovu informacija određeni predlozi o čemu se informišu na odgovarajući način zaposleni. Takođe zaposleni su i članovi upravnih odbora ustanova ali njihov broj je za jedan manje od broja koje imenuje osnivač javne ustanove, lokalna samouprava ili Vlada Srbije. ***Direktor javne ustanove upravnom odboru podnosi periodično izveštaje koje predstavnici zaposlenih prezentuju zaposlenima. Neposredan vid informisanja i konsultovanja predstavljaju i redovni sastanci zaposlenih i rukovodioca radnih jedinica u ustanovama pri čemu zaposleni mogu izneti svoja mišljenja i dati predloge po pitanju uslova rada, efikasnosti broja zaposlenih i ostalo. Na kraju godine se u ustanovama razmatra izveštaj o poslovanju i postignućima i zaposleni učestvuju u diskusiji i definišu zajedno sa poslodavcem mere za unapredjenje.***

- ***U cilju smanjenja negativnih efekata epidemije Kovid 19 u socijalnom dijalogu u Posebnom kolektivnom ugovoru Anex I je definisano pravo na 100% naknade kada je zaposleni na bolovanju ili u izolaciji zbog Kovida 19.***

Ovu meru je koristilo preko 40% zaposlenih imajući u vidu stepen izloženosti virusu.

- Pregovaranjem je utvrđena novčana nagrada za sve zaposlene u zdravstvu koji su angažovani na suzbijanju širenja infekcije i lečenju obolelih. Nagrada se prema kriterijumima isplaćuje do visine 30% zarade zaposlenog sve dok obavlja ove poslove. Ovaj vid nagrade koristilo je preko 50% zaposlenih.
- Ugovoreno je vanredno povećanje zarade za sve zaposlene u zdravstvu u visini od 10% počev od aprila 2020. godine a nakon toga još dva povećanja zarade od 5 i 8% u čemu su socijalni partneri imali ključnu ulogu.

PREPORUKE

- ***Približiti zaposlenima nacionalnu i evropsku regulativu***
- ***Upoznati zaposlene sa nacionalnom regulativom koja se odnosi na mogućnost napredovanja na poslu, doživotno učenje, bezbednost i zdravlje na radu, pravo na informisanje i konsultovanje***

- ***Više povratno informisati zaposlene o problemima sa kojima se pregovarači suočavaju u socijalnom dijalogu. Informisati zaposlene o uspešnim ishodima pregovora.***
- ***Insistirati na zaključivanju KU kod poslodavca***
- ***Više informisati zaposlene i građane o postignućima sindikata i ukazivati na negativne posledice izostanka socijalnog dijaloga.***
- ***sticati značaj zdravstvene zaštite za društvo u svetlosti pretećih javno-zdravstvenih izazova***
- ***Pojačati uticaj i obznaniti sindikalna postignuća.***

Ekspert Sindikat zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Srbije

Radmila Obrenović